

GARETH NEWBERY

Cambio Organizativo | People & Culture | Desarrollo de Talento y Liderazgo | EMEA
MBA | Prosci® Certified Change Practitioner | IA y Sistemas Agénticos (IE University)
+34 604 859 816 | garethnewbery@gmail.com | linkedin.com/in/garethnewbery
Reino Unido y España • Remoto en EMEA

PERFIL PROFESIONAL

Profesional de cambio organizativo y People & Culture con amplia experiencia en EMEA — diseñando y dirigiendo programas de cambio cultural, desarrollo de liderazgo y talento en organizaciones complejas y multipaís, y asesorando a los líderes senior que tienen que sostenerlos. Diez años dentro de despachos globales, en Baker McKenzie y Fragomen, donde el cambio se negocia en lugar de imponerse y la adopción se gana oficina por oficina.

Una combinación poco habitual de experiencia operativa profunda en Talent Acquisition y liderazgo senior en People & Culture: una función regional de talento por un lado, y programas de cultura y liderazgo en toda la región EMEA por otro. Cómodo con las partes del cambio que no salen según lo previsto: la oficina que dice que ya lo intentó, el líder al que hay que convencer en privado antes de que lo respalde en público.

ÁREAS DE EXPERIENCIA

- **Cambio cultural, gestión del talento y desarrollo de liderazgo** — diseñar e impartir las intervenciones, programas y coaching que cambian la forma de trabajar, con el resultado medido y no supuesto.
- **Gestión del cambio y adopción** — preparación, grupos de interés y la secuencia que lleva a las personas de que les cuenten algo a utilizarlo de verdad, mercado a mercado.
- **Gestión de proyectos y programas** — proyectos y programas de varios frentes en distintas oficinas y funciones, con presupuesto, hitos y reporting regional en un mismo lugar.
- **Gestión y asesoramiento a stakeholders senior** — socio de confianza de Managing Partners, responsables de oficina y dirección de RRHH en mercados culturalmente diversos, incluidas las conversaciones que nadie quiere tener.
- **Liderazgo en Talent Acquisition** — construir y escalar funciones internas, sourcing directo y headhunting, employer branding, diseño de evaluación, gobierno del ATS y acuerdos de servicio que los hiring managers realmente notan.
- **Adopción de IA** — práctica directa con las herramientas que las organizaciones están implantando; construye y mantiene automatizaciones en funcionamiento, diseña flujos de trabajo con agentes y los utiliza a diario para contenido, investigación y reporting.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Adopción de IA en Talent & People Operations | Pausa profesional - Desarrollo profesional Abril 2026 - Actualidad

Programa AI Generalist de Outskill (en curso), programa de IA y Sistemas Agénticos de IE University y certificación Prosci® en gestión del cambio.

- Construyó una plataforma de CRM y generación de informes sobre Lovable y Supabase (región de datos UE), desde la captura inicial de datos hasta el informe generado, con cuestionario de diagnóstico alojado. Operativa, pendiente de reforzar la seguridad.
- Construyó y mantiene automatizaciones sobre n8n, Airtable, Apollo y Claude: descubrimiento semanal de prospectos con enriquecimiento y validación en Python, un briefing semanal de IA y RRHH y clasificación de correo.
- Diseñó dos encuestas sobre la adopción de IA en las organizaciones, con arquitectura Cloudflare-n8n-Airtable, aviso de transparencia conforme al Reglamento europeo de IA y un cuadro de mando en vivo.
- Construyó dos webs y un CV interactivo, escribió skills de IA reutilizables con sus propios estándares de redacción y verificación, y dirige los desarrollos con un protocolo de tres agentes (product manager, CTO y UX).

Senior Manager, People & Culture | Baker McKenzie, EMEA Abril 2021 - Marzo 2026

Despacho de abogados global — 77 oficinas y más de 13.000 empleados. Ámbito regional: más de 30 oficinas en EMEA y más de 5.000 empleados. Business partner y responsable de cambio para líderes senior de toda la región, dirigiendo proyectos y programas de cultura, talento y liderazgo en EMEA — definición del alcance, alineación de stakeholders, planificación, ejecución y reporting. Colaboró estrechamente con HR Business Partners, People Operations y el equipo de Rewards de Londres.

- Asumió el rol de Acting Regional Director (2023-24, unos 10 meses) — dirigió el equipo con plena responsabilidad sobre el gobierno de los programas regionales, la alineación con stakeholders senior, la planificación anual y el presupuesto.
- Diseñó y dirigió durante cuatro años el programa EMEA Mentoring Circles — entre 150 y 170 mentees y entre 25 y 30 mentores por edición, en los ejes de género, etnia, discapacidad y LGBTQ+, con más de un 80% de satisfacción de forma sostenida.
- Diseñó e impartió programas de contratación inclusiva y liderazgo inclusivo para más de 350 socios, managers y empleados — 100% de finalización, aprobados por el Management Committee y más de un 80% de participantes declarando mayor confianza en sus decisiones de evaluación.
- Apoyó más de 20 procesos de promoción y progresión de socios en EMEA — participando en las sesiones de calibración, aportando criterio sobre comportamientos y acompañando a candidatos en los niveles más senior.
- Realizó diagnósticos culturales, intervenciones de liderazgo y apoyo en situaciones de crisis en múltiples oficinas, con mejoras medibles en las sucesivas revisiones anuales de cultura.
- Desplegó los Inclusion Plans en todas las oficinas de EMEA — la primera vez que la región alcanzó participación total, consolidando la apropiación local en cada mercado a través de una red regional de champions en cada oficina.

- Ayudó a poner en marcha y dirigió las sesiones de escucha de empleados en EMEA junto a líderes senior, además de encuestas de clima localizadas, focus groups y sondeos de sentimiento, cuyos hallazgos alimentaban la experiencia del empleado y los programas locales.
- Construyó un cuadro de mando de datos de diversidad conectado a SAP SuccessFactors para la oficina de Londres — seguimiento en tiempo real de métricas de género, etnia y discapacidad, utilizado por stakeholders senior para la planificación anual y la inversión en programas.

Recruitment Manager | Baker McKenzie, Londres

Marzo 2019 – Marzo 2021

Oficina de Londres — más de 950 empleados. Contratación lateral y de volumen en las áreas legal, finanzas, riesgos, IT, RRHH, business development, marketing y comunicación, y servicios administrativos y de secretariado.

- Dirigió el headhunting directo para contrataciones laterales senior en las áreas legal y de negocio, introduciendo Pirical como herramienta de mapeo de mercado para esa búsqueda — después ampliada al programa más amplio de ID&E de la firma.
- Generó aproximadamente 1 millón de libras de ahorro anual en contratación en un equipo de selección de dos personas, mediante sourcing directo, mapeo de talento y una reducción significativa de la dependencia de agencias, supervisando el día a día del gasto de contratación de Londres — honorarios de agencias, LinkedIn Recruiter y costes asociados.
- Dirigió el despliegue del ATS CVmail en las oficinas de EMEA — en colaboración con el proveedor, formando a los recruiters locales oficina por oficina y sustituyendo hábitos locales asentados por flujos de trabajo consistentes en toda la red regional.
- Dirigió la racionalización del panel de agencias (PSL), reduciendo la base de proveedores preferentes y colaborando con los equipos internos de riesgos para reflejar en los contratos con agencias la conservación y eliminación de datos de candidatos y las obligaciones del encargado del tratamiento.

Director & Talent Lead | Intrepid Teachers

Abril 2017 – Abril 2019

Negocio boutique de selección y colocación de profesores de inglés (TEFL), gestionado desde el Reino Unido y Madrid.

- Adquirió, renombró e hizo crecer el negocio, gestionando todas las operaciones comerciales, los pipelines de candidatos y las relaciones con clientes antes de una venta exitosa.
- Trabajó con colegios cliente en China, Tailandia y Vietnam, y diseñó e impartió un curso online de formación TEFL para preparar a los candidatos antes de su colocación.

Regional Talent Acquisition Manager, EMEA | Fragomen

Enero 2014 – Marzo 2017

Despacho global de inmigración — más de 55 oficinas. Inicialmente contratado por la división de RPO Futurestep de Korn Ferry e integrado en la oficina de Londres; incorporado directamente en noviembre de 2015. Construyó desde cero la función de Talent Acquisition de EMEA en nueve oficinas de ocho países, diseñando el modelo operativo, el marco de evaluación, el gobierno del ATS y la estrategia de sourcing, y dirigiendo el equipo en varios países.

- Cubrió 280 posiciones en 12 meses, más del 85% mediante sourcing directo, reduciendo el gasto en agencias y mejorando el time-to-hire en toda la región.
- Lideró personalmente la búsqueda del primer General Counsel de Fragomen para la región EMEA — headhunting directo fuera del proceso de selección habitual, para una contratación de liderazgo senior y especializada.
- Dirigió la contratación a gran escala para la apertura de la oficina de Sheffield — más de 40 contrataciones en dos semanas, coordinando simultáneamente sourcing, evaluación e incorporación.
- Gestionó el contenido de la página de empleo en LinkedIn con el equipo de redes sociales y se responsabilizó de la atracción universitaria para la incorporación de graduados en Londres, manteniendo activos los pipelines de candidatos previos para volver a contactarlos al abrirse nuevas posiciones.

TRAYECTORIA ANTERIOR

- Talent Acquisition Specialist (RPO), Korn Ferry / Futurestep en Fragomen — 2014-2015. Contratado por la división de RPO de Korn Ferry; su desempeño derivó en la oferta directa de Fragomen. Recogido en la entrada de Fragomen más arriba.
- Talent Acquisition Partner, Mitie — 2012-2013. Redujo el gasto en agencias en unas 150.000 libras anuales, cubriendo contratación operativa de primera línea en facility management y seguridad a alto volumen, junto con puestos de oficina.
- Resourcing Partner – Operations, Sodexo — 2010-2012. 85 por ciento de contratación directa, aproximadamente 200.000 libras de ahorro anual en agencias y una media de 13 contrataciones al mes.
- Pausa profesional, Belice — 2009-2010. Voluntariado a tiempo completo en una pequeña organización benéfica que gestionaba un hogar infantil para unos 30 niños.
- Managing Consultant, Search Consultancy — 2003-2009. Dirigió un equipo generando unas 200.000 libras anuales de facturación mediante headhunting y búsqueda de directivos.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- Prosci® Certified Change Practitioner — 2026
- Programa de IA y Sistemas Agénticos — IE University, Madrid, 2026, con cursos aplicados de automatización y desarrollo web
- MBA — Manchester Metropolitan University, 2009 · Licenciatura en Geografía (2:1) — University of Manchester

HERRAMIENTAS Y SISTEMAS

IA y automatización: Claude · Microsoft Copilot · ChatGPT · Google Gemini · Gemini Notebook · Perplexity · Grok · Zapier · n8n · Lovable
Sistemas de RRHH y colaboración: SAP SuccessFactors · LinkedIn Recruiter · CVmail ATS · Microsoft 365 / Teams · Slack · Miro

IDIOMAS

Inglés — nativo. Español — fluido.